

Bærekraftsrapport 2022



Forord

Som verdens største operatør innen utendørsreklame påhviler det JCDecaux et stort ansvar å drive vår virksomhet på en bærekraftig måte. Vår ESG (Environmental, Social, Governance) strategi baserer seg på konsernets kjerneverdier:

Engasjement **Kvalitet**
Innovasjon **Ansvarlighet**

For JCDecaux betyr dette:

- Å utvikle produkter og tjenester som bidrar positivt for alle
- Å fremme ansvarlig reklame på alle arenaer der vi opererer
- Aktivt bidra til karbon nøytralitet
- Begrense og redusere alle andre miljømessige, negative konsekvenser
- Å være en ansvarlig arbeidsgiver
- Drive vår virksomhet etter de høyeste standarder

JCDecaux arbeider kontinuerlig med å ta frem nye produkter og tjenester til nytte for våre samarbeidspartneres innbyggere/reisende/kunder.

Vår ISO 14001 sertifisering krever at vi gjør kontinuerlige forbedringer i våre miljøprestasjoner, og vi arbeider aktivt for å redusere vårt klimaavtrykk. Dette kan tydelig sees i de årlige klimaregnskapene. I 2022 tok JCDecaux steget videre og er nå kvalitetssertifisert gjennom ISO 9001.

JCDecaux har stort fokus på å skape en likestilt og trygg arbeidsplass for våre ansatte, der alle gis mulighet til å utvikle sitt potensiale. Alle ansatte informeres om og trenes i konsernets etiske retningslinjer – «Code of Ethics» gjennom introduksjon og e-learning.

JCDecaux stiller store krav til samtlige av våre leverandører. Alle må akseptere og signere på våre retningslinjer – «Code of Conduct» - før et samarbeide kan påbegynnes. Dette sikrer grunnleggende standarder for våre samarbeidspartnere. Videre har vi utarbeidet etiske retningslinjer for utendørsreklame gjennom «Code of conduct for Out-of-home display» som medfører et forsterket etisk ansvar for reklame/medievirksomheten vår.

Medlemmer i ESG-gruppa

ESG gruppa til JCDecaux Norge består av representanter fra alle avdelinger og virksomhetsområder i selskapet som jobber med dimensjonene innen ESG/bærekraft:



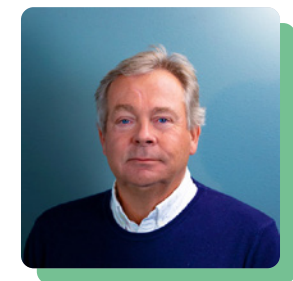
Ernst Rønningen
Miljøansvarlig



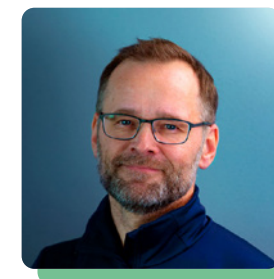
Gisle Holst Roness
COO/Viseadministrerende direktør



Olav Dahl
Teknisk sjef



Øyvind Markussen
Administrerende direktør



Arve Andersen
Elektro-/lageransvarlig



Anette Schoubye
HR-ansvarlig

Konsernets ESG strategi

Lenge før ESG ble et etablert begrep har JCDecaux konsernet jobbet med elementer som i dag sorterer under ESG-paraplyen, og følgende milepæler er verdt å trekke frem:

- 2001: den første Code of Ethics
- 2004: første ISO 14001 Sertifisering
- 2007: opprettelse av Sustainable Development and Quality Department
- 2009: implementering av klimagass-policy
- 2014: utvikling av bærekraftstrategi og Code of Conduct for leverandører
- 2015: JCDecaux slutter seg til FNs Global Compact (globalt nettverk for bedrifter som ønsker å arbeide med samfunnsansvar og bidra til forsvarlig og bærekraftig drift)

I juni 2022 ble konsernets nye bærekraftstrategi frem mot 2030 introdusert. Strategien er bygget rundt tre pillarer:

Våre grunnleggende verdier
Engasjement **Innovasjon** **Kvalitet** **Ansvarlighet**

Bærekraftige byområder

- Utvikle bymøbler og tjenester som gir allmenn nytteverdi
- Promotere ansvarlig utendørsreklame

Optimalt miljøavtrykk

- Aktivt ta del i arbeidet mot en karbonnøytral planet
- Redusere alle våre aktiviteter med miljøpåvirkning

Ansvarlig forretningsdrift

- Være en ansvarlig arbeidsgiver
- Gjennomføre vårt daglige arbeid på en etisk og forbilledlig måte

2030

Konkrete mål for understøttelse av disse grunnpillarene gjenspeiles i konsernets målsetninger:

E

- 100 % av årlig strømforbruk dekkes ved kjøp av grønn strøm
- 5 % reduksjon i karbonutslipp knyttet til strømforbruket i møbler i absolutt verdi innen 2030 (mot 2019)*
- 10 % reduksjon i karbonutslipp knyttet til totalt strømforbruk for møbler/m² reklamepanel innen 2030 (mot 2019)*
- 20 % reduksjon i utslipp fra kjøretøy målt i gCO₂/km innen 2030 (mot 2019)
- Bidra til kollektiv karbonnøytralitet på konsernnivå, denne tilnærming er i tråd med Parisavtalen
- Avfallshåndtering, null deponering av avfall innen 2035
- Oppmuntre til ansvarlig vannforbruk, implementere policy om vannforbruk fra 2023
- Utvikle og implementere policy om naturmangfold og tilhørende handlingsplan fra slutten av 2023

S

- 100 % av konsernets datterselskap, respektere konsernets grunnleggende sosiale verdier (årlig)
- Redusere ulykkesfrekvensen med 25 % (mot 2019)
- 100 % av konsernets datterselskap har et karrierestyringssystem som inkluderer relevante opplæringsemner
- 100 % av de ansatte skal gjennomføre minst ett kurs hvert år
- 100 % av konsernets datterselskap har et onboarding-program som dekker de viktigste kursene og verdiene til JCDecaux
- 40 % kvinneandel i ledelsesorganer innen 2027
- 100 % av "tilkoblede**" ansatte gitt opplæring om stereotyper og fordommer innen utgangen av 2022

G

- 100% av nøkkelleverandørene har signert Code of Conduct (etiske retningslinjer) for leverandører
- 100 % av nøkkelleverandørene evalueres hvert år
- 30 % av bærekraftskriteriene inkludert i kvalifisering og evaluering av leverandører fra 2023
- 100 % av innkjøpere i alle datterselskap skal ha gjennomført kurset "ansvarlige innkjøp" innen utgangen av 2022
- 100 % av nøkkelleverandørene revideres minst hvert 5. år
- 100 % av nye "tilkoblede**" ansatte i Europa har fullført digital opplæring i GDPR
- 100 % av europeiske datterselskaper vurdert på forvaltning og bruk av personopplysninger innen 2025

* forutsatt at andelen av den digitale porteføljen er mindre enn 6 % (i antall møbler) og på et identisk globalt omfang (digitalt + analogt)

** Tilkoblede ansatte = ansatte som har PC som arbeidsverktøy

Miljø

JCDecaux Norge AS anerkjenner viktigheten av og ansvaret for å kontrollere og minimere negativ miljøpåvirkning, og har siden 2005 vært sertifisert i henhold til ISO 14001. Gjennom vårt arbeid med miljøstyring har vi identifisert hovedsakelig tre områder som er vesentlige for oss å fokusere på for å redusere vårt klimaavtrykk. Disse er utslipp fra bilpark, strømforbruk i reklameinstallasjoner og lokaler, samt korrekt avfallshåndtering.

Resultater fra årets prestasjoner:

I 2022 inngikk vi en avtale med firmaet ClimatePartner for å bruke deres verktøy og metoder for å kunne beregne klimaavtrykk per mediekampanje. Vi så det derfor som naturlig at ClimatePartner også overtok jobben med å utarbeide vårt klimaregnskap for 2022. Denne jobben har helt siden 2010 vært utført av firmaet Cemasy (tidligere CO2fokus). Disse to firmaenes tilnærming til utregning av klimaregnskap er ikke helt identiske, og i tillegg har vi i 2022 også endret metoden vi bruker når vi skal beregne strømforbruket på installasjonene. Grunnet disse to endringene vil det ikke gi mening å sammenligne våre prestasjoner tre år tilbake i tid som vi tidligere har gjort. Resultatene som oppsummerer våre prestasjoner under er levert av ClimatePartner basert på vår redigerte input (strømforbruk installasjoner) for 2021 og input for 2022:

Årlige klimagassutslipp fra bilpark (Scope 1) - alle tall i tCO2e (tonn CO2 ekvivalenter):

Kategori	2021	2022	% vis endring fra forrige år
Diesel	111,0	110,7	-0,3%
Bensin	18,9	12,1	-36,0%
Scope 1 totalt	129,9	122,8	-5,5%

Nedgangen i klimagassutslipp fra våre kjøretøy er et resultat av innfasingen av stadig flere elbiler som erstatter fossilt drevne kjøretøy.

I våre handlingsplaner for året 2023 er det satt som mål at vi skal klare en reduksjon i gjennomsnittlig drivstofforbruk med 2 % sammenlignet med 2022 (per kjørte kilometer). Dette skal vi få til ved å innfase flere biler med elektrisk drivlinje. Arbeidet med å erstatte fossilt drevne kjøretøy med el- eller hybridbiler startet allerede i 2016, og ved utgangen av 2022 var vår andel av firmabiler med elektrisk drivlinje 60%.

Vårt langsiktige mål (2025) er å øke andelen av firmabiler med elektrisk drivlinje til 80%.

Årlige klimagassutslipp fra vårt strømforbruk (Scope 2) - alle tall i tCO2e:

Kategori	2021	2022	% vis endring fra forrige år
Elektrisitet Nordisk miks, Lokaler	7,2	7,9	9,7%
Elektrisitet Nordisk miks, Installasjoner	98,0	98,7	0,7%
Elektrisitet Nordisk miks, ekstern elbillading	1,2	1,4	16,67%
Scope 2 totalt	106,4	108,0	1,5%

Vårt strømforbruk i tabellen over er for målt forbruk i leide lokaler og et beregnet forbruk både for våre reklameinstallasjoner og for lading av elbiler utenfor selskapets lokaler.

Resultatmessig er det totalt sett en liten økning i vårt strømforbruk i 2022 sammenlignet mot 2021. Et høyere aktivitetsnivå og endring av analoge installasjoner til digitale skjermer er medvirkende årsaker til dette.

I år begynner vi arbeidet med å bytte belysningen i analoge reklameinstallasjoner fra tradisjonelle lysrør til LED lysrør. Det er også planlagt ny og forbedret tidsstyring på utvalgte adresser.

Forventet besparelse i 2023 vil ligge på ca 78.000 kWh. For et fullt driftsår vil disse arbeidene utgjøre ca 313.000 kWh i bespart forbruk.

I den langsiktige planen, med forventet ferdigstillelse i 2025, skal vi spare ca 1.150.000 kWh på eksisterende portefølje.

Årlige klimagassutslipp fra avfall, tjenestereiser, ansattpendling og oppstrøms utslipp bilflåte (Scope 3) - alle tall i tCO2e:

Kategori	2021	2022	% vis endring fra forrige år
Avfall totalt	3,9	7,6	94,87 %
Flyreiser	17,7	28,5	61,0 %
Kilometergodtgjørelse	1,8	1,4	-22,22 %
Ansattes pendling	25,4	26,4	3,9 %
Oppstrøms utslipp bilflåte	74,5	70,1	-5,91 %
Tillegg for produksjon av kjøretøy og infrastruktur	19,6	23,2	18,4 %
Scope 3 totalt	142,9	157,2	10,0 %

I 2022 innleverte vi ca. 101,3 tonn avfall. Av disse var ca 6,9 tonn - eller 6,9 % - restavfall. Vi har et uttalt mål om å opprettholde en sorteringsgrad på over 90 %, og vi er dermed godt innenfor dette målet.

Utslippene fra avfall har prosentmessig steget ganske drastisk, men dette er fortsatt på små volum. Et høyere aktivitetsnivå med økt volum spesielt innen fraksjonene restavfall, betong og lysstoffrør er hovedårsaken til oppgangen.

Flyreiser har også en høy prosentvis økning sammenlignet med 2021, og dette sees på som en naturlig utvikling etter perioden med pandemi.

Totale årlige klimagassutslipp (Scope 1-3)

Kategori	2021	2022	% vis endring fra forrige år
Scope 1 totalt	129,9	122,8	-5,5 %
Scope 2 totalt	106,4	108	1,5 %
Scope 3 totalt	142,9	157,2	10,0 %
Totalt	379,2	388,0	2,3 %

Klimakompensering og kjøp av grønn strøm

JCDecaux Norge AS har vært en klimanøytral virksomhet fra 2008.

Utslipp fra:

- bilpark i Scope 1
- ekstern elbillading i Scope 2
- alle elementene i Scope 3

er kompensert gjennom kjøp av Gold Standard klimakvoter gjennom firmaet ClimatePartner. Dette kjøpet kompenserer for et utslipp på 308 t CO2e som da er summen av punktene nevnt over.

Kvotene støtter et vindenergiprojekt i Sangli, India. Prosjektet består av 17 vindturbingeneratorer på 2 MW hver som til sammen genererer rundt 67.133 MWh strøm per år.

All strøm til våre lokaler og våre installasjoner i Scope 2 er dekket ved kjøp av strøm med opprinnelsesgaranti, såkalt grønn strøm.

Oppsummering Miljøprestasjoner 2022

Det er gledelig å konstatere at vi nok et år klarer å redusere vårt utslipp fra bilparken gjennom fokus på ECOdriving, samt kontinuerlig utfasing av biler med elektrisk drivlinje. Under scope 2 ser vi en økning med 1,6 tonn CO2 som hovedsakelig forklares med endringen i Nordisk miks. For scope 3 er økningen på 14,3 tonn hvorav drøye 10 tonn forklares med noe mer flyreiser etter pandemien. Det skal dog tillegges at nivået er betraktelig under 2019 nivå. Endringen i utslipp fra avfallshåndtering skyldes et betydelig høyere aktivitetsnivå. Gjenvinningsgraden er likevel på imponerende 93,1%.

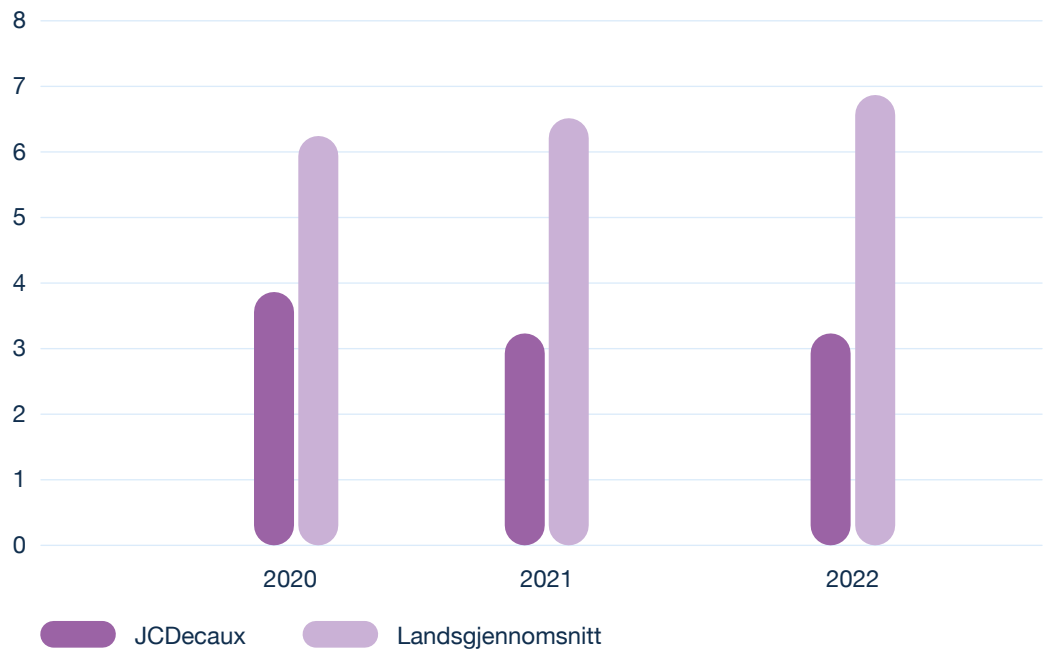
HMS og ansattforhold

En grunnleggende visjon for JCDecaux sin virksomhet er at vi ikke skal ha noen skader på verken mennesker, miljø eller samfunn. Vi jobber derfor målbevisst og systematisk på alle områder i bedriften for å forebygge negative effekter. HMS er etablert som en av våre viktigste verdidrivere og er en integrert del av vår forretningsdrift.

Sykefravær

År	Sykefravær i JCDecaux	Sykefravær Landsgjennomsnitt *
2020	3,9 %	6,2 %
2021	3,2 %	6,4 %
2022	3,2 %	6,8 %

*Kilde, SSB Sykefravær for alle arbeidstakere egenmeldt og legemeldt.



Sykefraværet i JCDecaux ligger godt under landsgjennomsnittet. Til tross for dette, jobbes det hele tiden aktivt med å holde sykefraværet på et lavt nivå. Viktige tiltak har vært tilrettelegging av arbeidsoppgaver, ergonomisk rådgivning, trivselsfremmende tiltak og systematisk HMS-arbeid som reduserer risiko i arbeidet og sikrer et godt arbeidsmiljø.

I 2021 arbeidet store deler av bedriften fra hjemmekontor, og det resulterte i et lavt sykefravær. I 2022 har bedriften videreført en hybridvariant av hjemmekontoret der de ansatte er mer på kontoret enn hjemme. Dessuten har det vært gjennomført mange sosiale tiltak som eksempelvis felleslunsjer for å ytterligere gjøre kontoret til en kulturbyggende arena.

Det har i 2022 ikke forekommet arbeidsuhell eller ulykker som har medført sykefravær.

Likestilling/Kjønnsfordeling

JCDecaux er opptatt av å fremme likestilling og å gi like muligheter og rettigheter uansett kjønn, graviditet og permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og liknende. Verken i forbindelse med rekruttering, lønnsvilkår, forfremmelse etc. er dette forhold som tillegges vekt. Som et viktig element i vår personalpolitikk er det i personalhåndboka fastslått at et godt arbeidsmiljø blant annet skal baseres på at samtlige medarbeidere i alle sammenhenger får en forsvarlig og lik behandling, og at det ikke forekommer noen form for diskriminering. Medarbeiderundersøkelser foretas jevnlig, og basert på tilbakemelding fra våre ansatte, er det ikke noe som tyder på at noen form for diskriminering forekommer.

I tabellen nedenfor fremgår en oversikt over stillingsnivåer/-grupper av ansatte, utarbeidet i samarbeid med ansattes representanter. I tillegg vises kvinnelige ansattes andel av menns avlønning innenfor hver gruppe.

Denne kartleggingen ble foretatt i 2021, og ny kartlegging vil bli gjennomført i 2023.

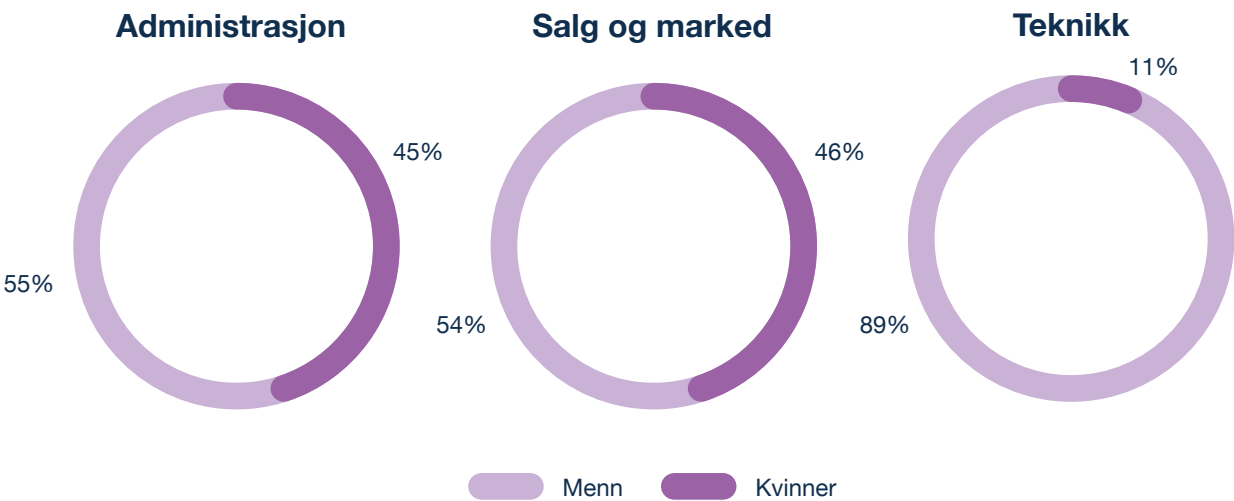
	Kvinner	Menn	Kvinnens lønn som andell av menns
Stillingsnivå 1	-	7	-
Stillingsnivå 2	5	8	103%
Stillingsnivå 3	5	9	98%
Stillingsnivå 4	7	14	103%
Stillingsnivå 5	4	20	-
Fulltidsekvivalenter	21	58	-

Lønn inkluderer fastlønn, overtid, naturalytelser og eventuell variabel godtgjørelse/bonus.
Av personvern hensyn oppgis ikke lønnsforskjell på nivå 5, men heller ikke her er det større forskjell.

Avvikene som er identifisert er små. Nærmere analyse har heller ikke avdekket at det foreligger elementer av diskriminering. Selskapets ambisjon er å rekruttere en større andel kvinner for, på sikt, også oppnå en bedre kvinnelig representasjon i styre og ledelse. Det er på konsernnivå nylig iverksatt et prosjekt for å sikre en bredere kvinnelig representasjon i ledende organer i hele konsernet.

Total andel kvinner i faste, heltidsstillinger er 27 %. Omtrent halvparten av selskapets ansatte er engasjert innen installasjon, drift og vedlikehold. Det har ikke vist seg lett å ansette kvinner i slike funksjoner. Eksklusivt selskapets tekniske avdeling, er andelen kvinner i faste, heltidsstillinger 46 %.

Kjønnsfordeling pr avdeling:



Selskapet har ingen midlertidig ansatte i 2022.

Ved årsslutt var det 6 ansatte i deltidsstillinger, med kjønnsfordeling 17% / 83% kvinner/menn. Selskapet er ikke kjent med eksisterende tilfeller av ufrivillig deltid. Ved behov for ytterligere arbeidskraft i selskapet, vil deltidsansatte prioriteres, så fremt ikke vektige forhold gjør det vanskelig å øke deres stillingsbrøk.

Ved uttak av foreldrepermisjon gis det full lønn til både kvinner og menn. I 2022 har en kvinnelig ansatt tatt ut 32 uker i foreldrepermisjon, og en mannlig ansatt tatt ut 11 uker i foreldrepermisjon.

Turnover blant ansatte

I likhet med de fleste andre bedrifter så man en større turnover gjennom pandemi-perioden, men dette ble kraftig redusert i 2022.

	2020	2021	2022
Nyansatte	7	13	8
Sluttet	12	9	6
Antall årsverk	74	75	78
Turnover %	16 %	12 %	8 %

Opplæring/kurs:

Alle ansatte som har egen arbeids PC, har i regi av morselskapet i Frankrike (JCDecaux Academy) gjennomført følgende webbaserte kurs i løpet av 2022:

- Mission: GDPR
- Compliance; Ethical and social principles & supplier relations
- Cybersecurity
- #BePositive
- Fighting harassment together
- Together, let's act in favour of gender equality!
- I am an ambassador! Dette kurset relaterer seg til bærekraftig utvikling. Det bestod av to moduler;
 - Modul 1: Bærekraftig utvikling (historie, nøkkelbegreper, generell kultur, standarder og lover)
 - Modul 2: Bærekraft hos JCDecaux (betydningen av vår tilnærming - hvorfor er det avgjørende for JCDecaux å forplikte seg til disse utfordringene)

I tillegg til dette hadde vi GDPR-opplæring for ansatte som behandler personopplysninger (dvs. i realiteten alle som har egen PC) i regi av Advokatfirmaet Wiersholm. Opplæring var praktisk rettet mot den daglige behandlingen av personopplysninger.

Aktuelle temaer var;

- hva er en personopplysning,
- hvordan behandle ustrukturerte data,
- sletting av personopplysninger,
- aktuelle personvernprinsipper (for eksempel dataminimering),
- samt brudd på personopplysningssikkerheten og hvordan dette skal meldes internt.

I september hadde vi ett foredrag om medarbeiderskap for alle ansatte. Dette ble gjennomført av spesialist i organisasjonspsykologi fra Avonova (BHT).

I teknikkavdelingen er det gjennomført opplæring i form av jernbaneløpssikkerhetskurs. Det er også gjennomført kurs i arbeidsvarsling ved vei som sikrer trygt arbeid for ansatte som jobber på trafikkutsatte plasser. I tillegg har alle som arbeider med kjemikalier fått kjemikaliekurs. Operativt ansatte har fått opplæring i sikkert «arbeid i høyden». Teknikkansatte i operativ tjeneste gjennomgår årlig to «on site inspeksjoner» som har som mål å avdekke om det er samsvar mellom våre sikkerhetsrutiner og hvordan arbeidet faktisk utføres i praksis. En leder tar med seg en eller flere medarbeidere og sammen blir en arbeidsoppgave analysert. Administrerende Direktør deltar årlig på minst to av disse inspeksjonene.

I 2022 og fortsatt pågående i 2023 har det vært gjennomført ett utviklingsprogram for mellomledere knyttet til salgsavdelingen – dette i regi av Teft Consulting AS

Målet med programmet er følgende:

- Legge til rette for personlig utvikling som leder og individ
- Styrke samhandling og skape en arena for deling av erfaringer og utfordringer
- Fasilitere og inspirere til kontinuerlig faglig utvikling gjennom kunnskapsinnhenting og deling

Medarbeiderundersøkelse

I november 2022 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse (MTM 2022) i regi av Avonova. Hele 97 % av våre ansatte svarte. Resultatet av undersøkelsen var stort sett veldig bra. Vi var «opp» på alle temaer sammenlignet med tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført i 2019, foruten om på temaet «Engasjement».

Undersøkelsen viser i grove trekk at de ansatte i JCDecaux:

- ser på arbeidet som meningsfylt
- trives med kollegaer
- stoler på ledelsen
- vet hvilke krav som stilles i jobben som skal utføres
- føler at de har innflytelse over arbeidet de gjør
- opplever psykologisk trygghet
- har arbeidsglede
- er ikke overarbeidet

Vi jobber i skrivende stund med å gjennomføre avdelingsvise presentasjoner for de ulike avdelingene. Dette gjøres i regi av HR, og hovedfokuset i disse gjennomgangene er å fokusere på dette med engasjement.

Selskapsstyring

Ansvarlig og god selskapsstyring er grunnleggende for å sikre en bærekraftig utvikling.

Selskapets interne etiske retningslinjer, kjerneverdier og etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere er fundamentale elementer for å sikre en god selskapsstyring.

Code of Ethics - etiske retningslinjer for ansatte

JCDecaux-konsernet har i mange år hatt stort fokus på å arbeide på en ansvarlig og bærekraftig måte, og allerede i 2001 ble den første utgaven av Code of Ethics utarbeidet. Dette dokumentet har siden blitt oppdatert flere ganger, men de mest grunnleggende etiske retningslinjene har hele tiden vært:

- Forbud mot korrupsjon og utilbørlig påvirkning
- Overholdelse av reglene om fri konkurranse, og
- Overholdelse av regler for finansiell og regnskapsmessig informasjon

Disse retningslinjene deles ut til alle nyansatte og utgjør en del av vedkommendes arbeidskontrakt.

I tillegg skal alle nyansatte gjennomføre et tilhørende obligatorisk e-læringsprogram hvor det fokuseres på de praktiske utfordringer man kan bli stilt overfor i sin jobb relatert til disse retningslinjene.

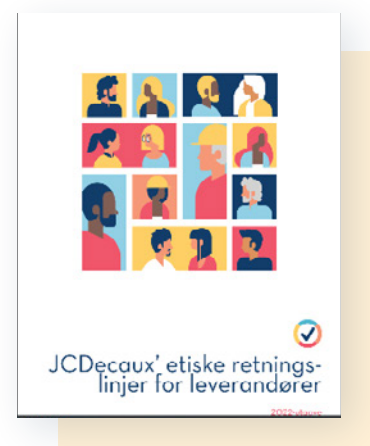
Etiske retningslinjer for leverandører

I JCDecaux Norge stilles det som et krav at forut for samarbeid med nye leverandører, skal disse akseptere våre etiske krav til underleverandører (Code of Conduct) såfremt leverandørene selv ikke har egne retningslinjer som samlet går lengre enn våre retningslinjer. Gjennom aksept av våre etiske retningslinjer forplikter leverandørene seg til å overholde våre krav til blant annet HMS, etikk og lønns- og arbeidsforhold.

Vi foretar årlig en gjennomgang og klassifisering av våre leverandører.

Nøkkelleverandører er gjenstand for jevnlig evaluering og/eller stedlig revisjon.

Pr 31.12 2022 hadde 373 leverandører signert disse retningslinjene. Antall nye leverandører i 2022 var 56.



ISO 9001 – Ledelsessystem for kvalitet

Det siste året har vi, i samarbeid med Dovre Sertifisering AS, gjennomført en grundig revisjon av alle våre operative prosesser, og i desember 2022 ble teknisk avdeling i JCDecaux Norge ISO 9001:2015 sertifisert. Dette er et ledelsessystem for kvalitet, og verdens mest anerkjente standard for kvalitetsledelse. Standarden framhever viktigheten av kundekrav, kvalitet og kontinuerlig forbedring.

ISO 9001:2015-standarden angir spesifikke krav for et kvalitetsstyringssystem som hjelper vår tekniske avdeling med å levere produkter og tjenester som oppfyller kundens-, egenpålagte- og lovbestemte krav.

En gruppe nøkkelpersoner i JCDecaux Norge har i 2022 arbeidet målrettet for å modne og klargjøre vår tekniske avdeling for den nye ISO sertifiseringen. Denne kvalitetsstyringsgruppen har utarbeidet håndbøker for kvalitetsprosesser, tydelig definerte kundebehov, kvalitetsmål og kvalitetspolicy for selskapet. Disse er formidlet til alle ansatte i teknisk avdeling samt til selskapets ledergruppe. Det har også blitt gjennomført en grundig gjennomgang av kvalitetsavvik for å hindre at oppståtte feil blir begått på nytt.

Vår kvalitetsstyringsgruppe består av følgende medlemmer:

- Arve Andersen (Lager -og elektroansvarlig)
- Bala Thangaraja (Driftskoordinator)
- Carlos Da Silva (Operativ driftsleder)
- Jørgen Lund (Digital sjef)
- Erik Strengelsrud (Byggeleder)
- Monica Fagervold (Administrativ koordinator)
- Rune Ølberg (Driftssjef Vestlandet)
- Reidar Kirkevik (Driftssjef Kjøpesenter og Innovate)
- Serkan Soyoglu (Produksjonsleder)
- Ernst Rønningen (IT ansvarlig)
- Olav Dahl (Teknisk sjef)



ISO 9001:2015 standarden gir oss opplagte fordeler i den daglige driften. Målene er å:

- Øke kundetilliten
- Arbeide smartere og følgelig spare både tid, penger og ressurser
- Engasjere og motivere medarbeiderne gjennom tydelige og effektive driftsprosesser
- Jobbe forebyggende. Identifisere feil før de oppstår, samt hindre at feil gjentar seg.

Vårt bidrag til FNs bærekraftsmål

Gjennom vår strategi for bærekraftig utvikling, våre dag-til-dag-aktiviteter og løsninger som støtter fremveksten av smarte/ bærekraftige byer og mobilitet bidrar JCDecaux til 14 av totalt 17 bærekraftsmål definert av FN.

JCDecaux inngikk nylig en global partnerskapsavtale med FNs utviklingsprogram (UNDP), som innebærer at vi vil jobbe tett med støtte til FNs fond for bærekraftsmål.



I 2022 støttet vi i Norge blant annet følgende kampanjer:



Etisk utendørsreklame

JCDecaux arbeider aktivt for å promotere etisk utendørsreklame. Konsernet har utarbeidet retningslinjer for dette arbeidet gjennom «Code of Conduct for Out-of-Home Display».

Alle kampanjer som JCDecaux publiserer er gjenstand for en evaluering opp mot disse retningslinjene. Dersom det oppstår tvil, sendes kampanje til selskapets etiske komité for evaluering. Denne komitéen består av selskapets administrerende og viseadministrerende direktør. Ved behov innkalles selskapets advokat. I løpet av 2022 behandlet etisk komité 23 kampanjer mot 25 kampanjer i 2021.

